

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов в ГБУЗ СО «СГП № 1»

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о порядке урегулирования конфликта интересов в ГБУЗ СО «СГП № 1» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», является внутренним документом ГБУЗ СО «СГП № 1» (далее – Учреждение), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения во время исполнения ими трудовых отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Перечень ситуаций конфликта интересов

Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

3.1. работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- 3.2. работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- 3.3. работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения;
- 3.4. работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения;
- 3.5. работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- 3.6. работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- 3.7. работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- 3.8. работник использует помещения Учреждения в целях личного обогащения;
- 3.9. работник использует имя Учреждения или ходатайствует от имени Учреждения в целях личного обогащения.
- 3.10. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4. Обязанности работников Учреждения

- 4.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:
- 4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 4.2. Работники Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:
- 4.2.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах;
- 4.2.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах;
- 4.2.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководство Учреждения) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

4.2.4. незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководство Учреждения) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

4.2.5. сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования.

Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов, при приеме на работу, при назначении на новую должность, в ходе проведения аттестации.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется:

1) путем заполнения Уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 1 к настоящему Положению),

2) путём заполнения Декларации о конфликте интересов (Приложение № 2 к настоящему Положению).

Указанные документы рассматриваются главным врачом и должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений с привлечением непосредственного руководителя сотрудника, заполнившего Уведомление (Декларацию). При необходимости рассмотрение Уведомления (Декларации) происходит с привлечением антикоррупционной комиссии.

5.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования или что конфликт интересов имеет место быть.

5.7. Учреждение может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

5.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.7.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

5.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.7.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.7.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

5.7.6. увольнение работника по инициативе работника;

5.7.7. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.11. О каждом факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений сотрудники обязаны сообщать путем заполнения Уведомления о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.12. Указанные Уведомления рассматриваются главным врачом и должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений с привлечением непосредственного руководителя сотрудника, заполнившего Уведомление. При необходимости рассмотрение Уведомления происходит с привлечением антикоррупционной комиссии.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур выступает главный врач Учреждения.

6.2. Содержание Положения доводится до сведения всех работников Учреждения. Ознакомление работников, принимаемых на работу в Учреждение, с настоящим Положением организовывается под роспись в отделе кадров.

6.3. Организация заполнения и рассмотрения Уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, а также Уведомлений о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений относится к обязанностям лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.